



Análisis de la Brecha del Salario Digno

Fair Trade USA™

Versión 1.0.0



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
PROPÓSITO	3
ALCANCE Y APLICABILIDAD	4
DOCUMENTOS RELACIONADOS	4
1. SALARIO DIGNO	4
1.1. Utilización de los Valores del Salario Digno.....	5
1.1.1. Ubicación	6
1.1.2. Valores	6
1.2. Análisis de la Brecha del Salario Digno	7
1.2.1. Recomendaciones para un análisis más profundo	7
2. DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN COMPARABLE.....	8
2.1. Principios para la Inclusión en los Cálculos de la Remuneración Comparable.....	9
2.1.1. Garantizado	9
2.1.2. Recibido dentro de un año.....	9
2.1.3. Ganado durante horas regulares de trabajo	9
2.1.4. Relación directa con el costo de vida	10
2.2. Salarios	10
2.3. Beneficios en Efectivo y Bonos.....	10
2.4. Beneficios en especie	11
2.4.1. Qué beneficios en especie incluir en el cálculo de la remuneración.....	11
2.4.2. Estimación del valor monetario.....	12
2.4.3. Asegúrese de que el valor monetario total estimado sea inferior al 30 % del salario total	13
2.5. Prima Comercio Justo y Proyectos de la Prima	14
3. MUESTRA DE TRABAJADORES Y PERÍODOS DE PAGO	14
3.1. Categorías de Empleo	14
3.2. Muestreo y Períodos de Pago	15
4. HERRAMIENTAS DISPONIBLES	15
4.1.1. La Matriz Salarial de la IDH	15
4.1.2. Herramienta de Compensación Justa de la FLA	15
5. CONSULTA Y COMUNICACIÓN CON TRABAJADORES	15
ANEXO 1: TIPOS DE REMUNERACIÓN	16

Introducción

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU establece que los salarios de los trabajadores deben brindar “una vida digna para ellos y sus familias”, mientras que la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU pide que los salarios aseguren “una existencia conforme a la dignidad humana”. Los salarios dignos se ven cada vez más como un derecho humano. Sin embargo, lograr salarios dignos para muchos trabajadores sigue siendo un desafío y una tarea compleja. Si bien los empleadores al final de cuentas diluyen el costo de los salarios de los trabajadores a lo largo de cadenas de suministro globales, numerosos actores y condiciones influyen en los salarios totales y el costo de vida de los trabajadores. La presencia de servicios sociales afecta los costos de satisfacer ciertas necesidades esenciales, las regulaciones gubernamentales establecen requisitos de salario mínimo y las presiones comerciales en toda la cadena de suministro pueden limitar lo que se cobra por un producto.

Es probable que conseguir salarios dignos solo sea posible cuando se trate de un esfuerzo de colaboración entre los actores de una cadena de suministro. El primer paso para apoyar acciones para conseguir salarios dignos es identificar qué es un salario digno para los trabajadores y evaluar la brecha entre el salario digno y la remuneración actual (incluidos salarios y beneficios). La información sobre la brecha entre la remuneración total y el salario digno se puede utilizar para avanzar conversaciones transparentes encaminadas a identificar las barreras al salario digno y la responsabilidad compartida en toda la cadena de suministro; así como, para desarrollar estrategias para mejorar los salarios y otros beneficios (incluso a través de inversiones de la Prima) que apoyen un nivel de vida digno para todos los trabajadores.

Para determinar la brecha del salario digno, se debe calcular el valor de la remuneración comparable de los trabajadores. Sin embargo, esta no siempre es una tarea fácil ya que la remuneración ocurre de muchas formas; incluyendo salarios, beneficios en efectivo y beneficios en especie. Este documento es una guía sobre qué formas de remuneración incluir al comparar los ingresos de los trabajadores con un salario digno y las expectativas al completar el análisis de la brecha del salario digno.

Propósito

Este documento proporciona reglas adicionales y directrices sobre cómo se espera que los empleadores completen un análisis de brecha entre un valor de salario digno aprobado y la remuneración comparable recibida por los trabajadores, según lo exigen todos los estándares de productores de Fair Trade USA™ (APS 3.3.1.c, CFS 4.2.1.c y FPS 3.4.1.g). Esto incluye reglas detalladas para determinar la remuneración comparable que se utilizará en el análisis de la brecha. Los Titulares de Certificado, los empleadores y los auditores deben referenciar este documento.

Los requisitos de este documento se basan en recomendaciones para calcular los salarios prevalecientes definidos en la Metodología Anker¹, así como también a través de lecciones aprendidas y buenas prácticas de la Coalición Global de Salario Digno y miembros asociados.

¹ <https://www.elgaronline.com/view/9781786431455/chapter15.xhtml>

Alcance y Aplicabilidad

Este documento aplica a todos los empleadores certificados bajo cualquier estándar de productor de Fair Trade USA, incluyendo el Estándar de Producción Agrícola, el Estándar de Pesca de Captura y el Estándar de Producción para Fábricas.

Documentos Relacionados

- [Estándar de Producción Agrícola](#)
- [Estándar de Pesca de Captura](#)
- [Estándar de Producción para Fábricas](#)
- [Puntos de Referencia sobre Salario Digno para Empleadores](#)

1. Salario Digno

Un salario digno es “la remuneración recibida por una semana de trabajo estándar, por un trabajador en un lugar determinado, que es suficiente para permitir un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida decente incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluyendo la acumulación de reservas para eventos inesperados”, según lo define la [Coalición Global de Salario Digno, la Metodología Anker](#) y los estándares de Fair Trade USA. Fair Trade USA define una “semana laboral estándar” como 48 horas, a menos que la ley local o un Acuerdo de Negociación Colectiva aplicable la establezca con un menor número de horas. La intención es que los trabajadores reciban una compensación adecuada por el desempeño satisfactorio de su trabajo y no tengan que trabajar horas extras para ganar lo suficiente para cubrir los costos básicos de vida para ellos y sus familias.

Los puntos de referencia y los valores del salario digno estiman el costo de un estilo de vida básico pero decente para un trabajador y su familia en un lugar en particular, sumando el costo de una dieta nutritiva de bajo costo que sea apropiada según las preferencias alimentarias y el nivel de desarrollo de un país, el costo de una vivienda digna en el área, además de otros costos para necesidades esenciales como atención médica, educación y transporte. Se agrega un pequeño margen para ayudar a prever eventos imprevistos, como enfermedades y accidentes, como una medida para evitar que tales eventos lleven a los trabajadores a la pobreza.



Figura 1. Costo de vida básico pero digno para una familia, en base en un tamaño de familia típico para el área de estudio, comúnmente cuatro personas.

Con cálculos adicionales se convierte el costo total de un nivel de vida básico pero decente para una familia en el salario mensual que necesita un trabajador.



Figura 2. Del costo de vida básico pero decente al salario digno neto: El costo de vida total de una familia se distribuye entre el número promedio de trabajadores en una familia típica para el lugar.

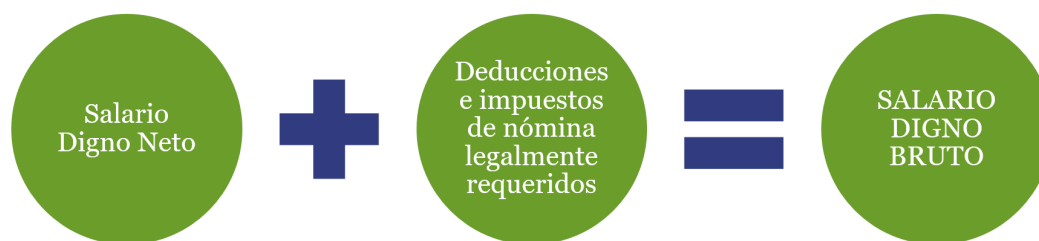


Figura 3. Del salario digno neto al salario digno bruto.

1.1. Utilización de los Valores del Salario Digno

La lista de puntos de referencia del salario digno y valores que están aprobados para su uso en el análisis de la brecha del Salario Digno se describe en un documento de guía por separado, [Puntos de Referencia sobre Salario Digno para Empleadores](#). Todos los valores se dan como una cifra mensual, que

representa la remuneración total en un mes que debe recibir una familia o trabajador para mantener un nivel de vida digno para ellos y su familia.

Tenga en cuenta que, si no existen valores de salario digno aprobados para la ubicación del empleador, el empleador deberá evaluar el acceso actual de los trabajadores y sus familias a las necesidades esenciales más críticas; es decir, alimentos, agua, vivienda, educación y atención médica, para comprender cualquier vacío. Ver la guía adicional en el Criterio relevante en el estándar del productor.

1.1.1. Ubicación

Los empleadores deben usar el valor del salario digno para la ubicación en la que se encuentra su operación.

- Los Reportes de Referencia del Salario Digno de Anker cubren regiones específicas dentro de un país;
- Los Valores de Referencia del Salario Digno de Anker cubren un país completo, diferenciado por áreas rurales o urbanas;
- Los valores del Salario Digno para los EE.UU. son para condados específicos dentro de los Estados Unidos.

Cuando los Reportes de Referencia del Salario Digno de Anker estén disponibles dentro del país de operación de un empleador, pero la operación no se encuentra dentro de la región específica cubierta por el reporte, el empleador puede usar un Reporte de Referencia disponible para la región que sea la más similar. Esta podría ser la región que está geográficamente más cerca o tiene una demografía similar (rural vs urbana). Los resultados del análisis de la brecha del salario digno deben comunicar claramente que el valor del salario digno utilizado es para otra región y que, por lo tanto, es un valor aproximado a la brecha real.

Si se ha utilizado un Reporte de Referencia del Salario Digno de Anker para una región cercana o si se ha utilizado un Valor de Referencia de Anker para el análisis de brechas, el análisis debe actualizarse con el valor del salario digno específico de la región máximo luego de un año de que el reporte esté disponible.

Incluso si una operación utiliza una cantidad significativa de trabajadores migrantes de otra región o país, solo el valor del salario digno para el lugar en el que se encuentra la operación puede usarse para el análisis de la brecha. Primero, la interpretación de que los trabajadores migrantes ganen un salario más bajo va en contra del principio de “igual salario por igual trabajo”, y tal interpretación causaría discriminación en contra de la contratación de trabajadores locales. La investigación también ha demostrado que el costo de vida de un trabajador migrante no es significativamente diferente al de un trabajador local, ya que tienen costos de vida adicionales debido a la migración y un potencial de ingresos reducido para los miembros de la familia que permanecen en el lugar de origen².

1.1.2. Valores

El valor del salario digno utilizado para realizar el análisis de la brecha debe reflejar el salario total requerido por un solo trabajador en un mes.

Tanto los Reportes del Salario Digno de Anker como los Valores de Referencia muestran el salario total requerido por cada trabajador individualmente en un mes. Estos valores no requieren cálculo o manipulación adicional al ser utilizados en el análisis de la brecha.

² <https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2021/05/Migrant-wages-working-paper-FINAL.pdf>

Los Reportes de Referencia del Salario Digno de Anker también contienen más detalles sobre el costo total de un nivel de vida básico pero decente para una familia, y los costos específicos determinados para cada necesidad esencial. Estos pueden revisarse para respaldar la valoración de los beneficios en especie.

Salario Digno para EE.UU. muestra los valores del salario digno por hora y mensual requerido para cada trabajador, y el costo de vida mensual total para una familia. El salario digno por hora para un solo trabajador se basa en una semana laboral de 40 horas. Donde también lo permita la ley, los estándares de Fair Trade USA permiten que una semana laboral estándar sea de 48 horas, por lo que en estos casos se debe usar como referencia el salario digno mensual en lugar del salario digno por hora.

Los valores del Salario Digno para EE.UU. también muestran los costos mensuales totales para cada necesidad esencial incluida en el cálculo del costo de vida.

1.2. Análisis de la Brecha del Salario Digno

El resultado del análisis de la brecha del salario digno debe, como mínimo, incluir una valoración de la diferencia entre el valor del salario digno y la remuneración comparable en un mes típico, en promedio, para una muestra de categorías de empleos. Como se describió anteriormente, los puntos de referencia y los valores del salario digno representan los salarios totales que un trabajador típico debe ganar en un mes para permitirse un nivel de vida básico pero decente. Esto debe compararse con la remuneración mensual promedio para una selección de categorías de empleo y temporadas (consulte [la Sección 3](#) para conocer los requisitos de muestreo). [La Sección 2](#) describe las reglas sobre qué salarios, beneficios en efectivo, bonificaciones y beneficios en especie pueden incluirse como remuneración comparable y cómo.



Figura 4. Del salario digno neto al salario digno bruto.

1.2.1. Recomendaciones para un análisis más profundo

Además de determinar el valor total de la brecha, puede ser útil analizar cómo contribuyen los diferentes aspectos de la remuneración, tal como la parte de la remuneración comparable que proviene de beneficios en especie, beneficios en efectivo o pago de incentivos. También puede ser útil incluir una comparación con otros indicadores salariales, como la Línea Nacional de Pobreza, el Salario Mínimo Legal o la Demanda de Salario Mínimo Sindical. Este tipo de comparación a menudo se denomina “escala salarial”.

Si bien es posible que algunos aspectos de la remuneración total (pago de horas extras) no se incluyan con fines del análisis de brecha, ni otros beneficios como la Prima Comercio Justo obtenidos, puede ser útil incluir estos valores como parte de un análisis más amplio de un nivel de vida actual del trabajador. Comprender cómo la Prima Comercio Justo ayuda a llenar el vacío también puede demostrar el valor del Programa Comercio Justo para los trabajadores, empleadores y compradores.

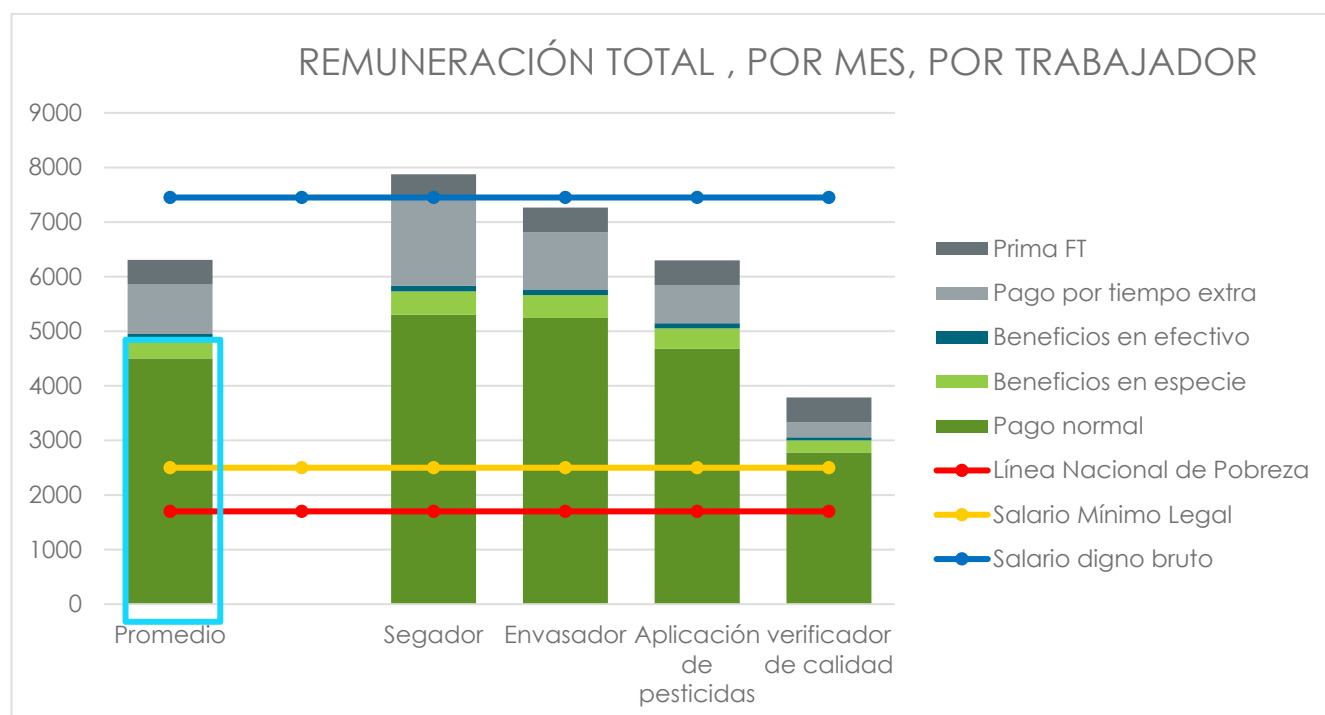


Figura 5: Ejemplo de un análisis de brecha del salario digno que se compara con una escala salarial, muestra un desglose de los componentes de la remuneración comparable (salarios, beneficios en efectivo y beneficios en especie), así como fuentes adicionales de remuneración (horas extra) y beneficios (Prima FT), que pueden no estar incluidos como parte de la remuneración comparable, pero que pueden ayudar a comprender el nivel de vida general de los trabajadores.

2. Determinación de la Remuneración Comparable

Como parte del análisis de brechas, los empleadores deben calcular la ganancia mensual, incluyendo salarios y beneficios, también conocida con el nombre de “remuneración”, de un trabajador típico. El resultado del análisis de la remuneración total debe ser un promedio mensual para una muestra de [categorías de empleo](#). Sin embargo, calcular la remuneración puede ser complicado, ya que la remuneración tiene muchos componentes (por ejemplo, salario básico, asignaciones y bonos en efectivo, bonos de productividad y beneficios en especie). Para propósitos de la comparación del salario digno, es posible que algunos tipos de pagos, bonificaciones y beneficios en especie no se incluyan en el cálculo de la remuneración comparable. Las reglas para determinar qué pagos, bonos y beneficios en efectivo y beneficios en especie incluir en el cálculo de la remuneración comparable, y cómo valorarlos, se describen a continuación.

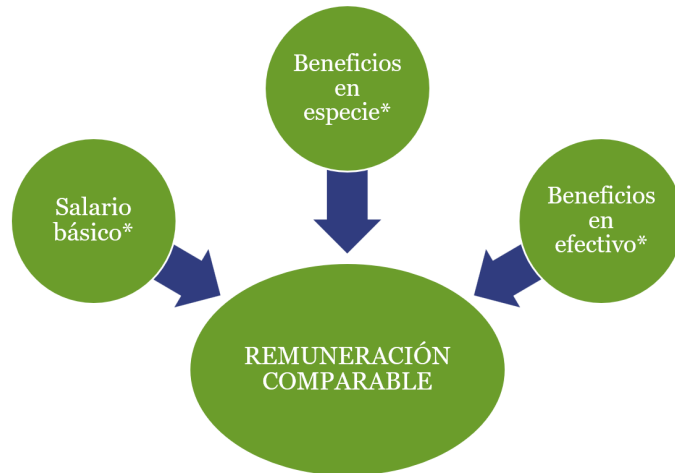


Figura 6. Remuneración total para comparación con un salario digno = Salario básico + la mayoría de los beneficios en efectivo y bonos + algunos beneficios en especie.

*Puede no incluir el pago de horas extras y algunos tipos de beneficios en efectivo o en especie.

2.1. Principios para la Inclusión en los Cálculos de la Remuneración Comparable

2.1.1. Garantizado

Los trabajadores deben poder contar con que van a recibir un salario, asignación, bonificación o beneficio para cubrir sus gastos del día a día. Los salarios, los beneficios y las bonificaciones que quedan a discreción del empleador son demasiado inciertos para garantizar que los trabajadores puedan permitirse el lujo de mantener un nivel de vida digno de manera constante. Esto significa que las bonificaciones que no están garantizadas no deben contarse en la remuneración total para la comparación con el salario digno. Esto incluye, por ejemplo, participación en las ganancias o un bono de fin de año que queda a discreción del empleador en función de la rentabilidad de la operación.

2.1.2. Recibido dentro de un año

Los trabajadores tienen capacidad limitada para moderar sus gastos a lo largo del tiempo sin tener que endeudarse y, en consecuencia, corren el riesgo de estar endeudados de forma permanente. Nosotros asumimos que los trabajadores pueden moderar sus gastos hasta por un año. Esto significa que las prestaciones en efectivo garantizadas, como los pagos por días festivos nacionales y un bono en efectivo como un décimo tercer mes de salario, calificarían para su inclusión en la comparación de los salarios recibidos con un salario digno. Se excluyen los pagos diferidos, como las pensiones y las indemnizaciones por despido, porque aquellas se reciben bien en el futuro y no se contabilizan en los valores del Salario Digno de Anker (nota: los valores del Salario Digno para EE.UU. para cada zona de traslado de los trabajadores en los Estados Unidos si incluyen el fondo de pensiones y las contribuciones a fondos 401K como parte del cálculo del salario digno, por lo que también pueden incluirse en el cálculo de la remuneración comparable).

2.1.3. Ganado durante horas regulares de trabajo

La definición de un salario digno incluye que debe ganarse durante las horas de trabajo estándar. Fair Trade USA define una semana laboral estándar como no más de 48 horas o menos, si así lo define la ley

local. Esto significa que el pago de horas extras y primas de pago por vacaciones, fines de semana y trabajo nocturno no se incluyen en la remuneración para su comparación con un salario digno. Los bonos de pago de incentivos que requieren trabajar horas extra; es decir, cuando los pagos de incentivos se basan en objetivos que son tan altos que muchos trabajadores no pueden alcanzar durante las horas de trabajo estándar, tampoco deben incluirse.

2.1.4. Relación directa con el costo de vida

La remuneración debe estar disponible para afrontar gastos corrientes (es decir, debe ser pagada en efectivo) o reducir directamente dichos gastos (como en el caso de algunos beneficios en especie). Esto significa que los beneficios complementarios, como vacaciones y días festivos no pagados, licencia por enfermedad y maternidad, y las contribuciones del empleador a los programas gubernamentales de seguridad social, no deben tomarse en cuenta, ya que no aumentan el salario neto por encima de lo que ganan los trabajadores a tiempo completo. Del mismo modo, no es posible incluir un beneficio en especie como vivienda tipo dormitorio para trabajadores de temporada, ya que no elimina la necesidad de que los trabajadores paguen una casa permanente para ellos y su familia; y, el costo de la vivienda de temporada no se contabiliza en las estimaciones del costo de vida utilizadas para crear los valores del salario digno. Los beneficios y servicios que exige la ley tampoco se pueden incluir, ya que dichos beneficios se toman en cuenta en el análisis de referencia del salario digno, y ya se encuentran contabilizados en el costo de vida. Por otro lado, el valor de los beneficios en especie por encima de lo que exige la ley, como el seguro médico privado, puede incluirse porque reduce la cantidad de salario en efectivo requerida para pagarse un nivel de vida digno. Consulte 2.4 para obtener más información sobre qué formas de beneficios en especie pueden y no deben incluirse en los análisis comparativos de salarios dignos.

2.2. Salarios

Las remuneraciones básicas, es decir, que son ganadas durante una semana laboral regular, se incluyen como parte de los salarios para compararlos con el salario digno. Fair Trade USA define una semana laboral normal como máximo de 48 horas a la semana y ocho horas al día. Si la legislación nacional o local o el Convenio de Negociación Colectiva aplicable define la semana laboral regular como menos de 48, entonces se debe usar ese número.

El pago de horas extras *no se puede incluir* en los salarios para compararlos con el salario digno. Esto incluye cualquier remuneración ganada después de un día de ocho horas y más de 48 horas en una semana. Se debe ganar un salario digno en una semana laboral regular. También deben excluirse los suplementos salariales por trabajo nocturno, fines de semana y festivos cuando sean adicionales a la remuneración de la jornada ordinaria.

Nota sobre las deducciones salariales: En general, los empleadores pueden utilizar las remuneraciones básicas brutas para el análisis de la brecha del salario digno. Los puntos de referencia y valores de salario digno aprobados incluyen las deducciones exigidas legalmente (como impuestos y seguridad social) en el cálculo del salario digno bruto. Las deducciones voluntarias por prestaciones en especie proporcionadas por el empleador se contabilizarán en la [valoración de estas prestaciones en especie](#). Otras deducciones voluntarias que contribuyen a las cuentas de ahorro de los trabajadores se consideran ingresos disponibles.

2.3. Beneficios en Efectivo y Bonos

Las bonificaciones mensuales o anuales que no son obligatorias por ley pero que los empleados pueden esperar por adelantado y se proporcionan regularmente pueden incluirse en el cálculo de la remuneración. Esto puede incluir pagos adicionales otorgados por alta productividad o bonos que

normalmente se brindan durante el año. No hay límite sobre la cantidad de remuneraciones que se pueden pagar en bonos.

Se pueden incluir aguinaldos mensuales o anuales que estén garantizados, como un aguinaldo pagadero a fin de año o un aguinaldo por fiestas. Un tipo común de aguinaldo es una bonificación salarial para el mes 13 o 14.

Los bonos de incentivo, como los de productividad, solo pueden incluirse si se obtienen durante una semana laboral normal, no durante horas extraordinarias.

No se puede incluir un bono por participación en las ganancias de la empresa, a menos que se garantice un valor mínimo.

2.4. Beneficios en especie

Dado que los beneficios en especie pueden ser un componente importante de la remuneración, deben tenerse en cuenta en los cálculos y debe determinarse su valor monetario. Sin embargo, es un desafío el cómo incluir y valorar adecuadamente los beneficios en especie. Las siguientes reglas para la inclusión de beneficios en especie se basan en investigaciones realizadas como parte del desarrollo de la metodología Anker³ y los Convenios y Recomendaciones de la OIT⁴.

Además de los principios descritos en la [Sección 2.1](#), las siguientes reglas deben cumplirse para que los beneficios en especie se incluyan en el cálculo de la remuneración comparable:

- 1) Práctica acostumbrada o deseable en la industria u ocupación;
- 2) Valor apropiado para el uso personal y beneficio de los trabajadores, incluyendo el cumplimiento de estándares mínimos de decencia;
- 3) Valor monetario es ofrecido a todos los trabajadores dentro de la categoría laboral;
- 4) Valor monetario atribuido es justo y razonable; y
- 5) Hay límites al equivalente en valor monetario.

2.4.1. Qué beneficios en especie incluir en el cálculo de la remuneración

Con base en estas reglas, los beneficios en especie comunes que son aceptables incluyen:

Beneficios en especie comunes que son aceptables para su inclusión (cuando van más allá de lo que requiere la ley)	Beneficios comunes en especie que NO son aceptables para su inclusión
Comidas en el trabajo	Visas o permisos de trabajo para trabajadores migrantes
Raciones de alimentos o productos alimenticios entregados gratuitamente o vendidos a precios reducidos	Ropa, equipo y suministros para el trabajo

³ <https://www.elgaronline.com/view/9781786431455/chapter16.xhtml>

⁴ Varios convenios y recomendaciones de la OIT definen reglas para incluir beneficios en especie como pago parcial de salarios, incluyendo el Convenio de Protección de Salarios de la OIT 95 (1949) Artículo 4 (1), Convenio de la OIT 189 (Trabajadores Domésticos) Artículo 12 (2), y Convenio de Plantaciones 110 (OIT, 1958) Artículo 27(3) y Política Social (Objetivos y Normas Básicas) Convenio 117 (OIT, 1962).

Vivienda Familiar (incluyendo luz, agua y combustible)	Dormitorios o viviendas compartidas para trabajadores de temporada ⁵
Transporte de ida y vuelta al trabajo (y a la ciudad los fines de semana desde fincas agrícolas)	Agua potable proporcionada a los trabajadores en el trabajo
Cuidado de niños	Terreno para huerta
Escuela para hijos de trabajadores.	Aportes benéficos a la comunidad que no van destinados exclusivamente a los trabajadores
Centro de salud y atención médica no requerida por la ley y que se ofrece no por necesidades relacionadas con el trabajo	Contribuciones de los empleadores a la Seguridad Social o al Servicio Nacional de Salud requeridas por ley
Seguro médico no requerido por la ley	Tiempo libre por vacaciones, licencia por enfermedad, licencia por maternidad o días festivos

Los siguientes tipos de beneficios sólo podrán incluirse cuando cumplan con estándares mínimos de decencia:

- **Alimentación:** Debe proporcionarse regularmente. No es posible incluir productos agrícolas entregados esporádicamente. Idealmente, las comidas proporcionadas deben ser equilibradas y seguir las pautas de nutrición locales o internacionales. El valor de snacks y agua no se incluye.
- **Transporte:** Debe ser seguro, confiable y transportar a los trabajadores hacia y desde el trabajo o hacia y desde la ciudad los fines de semana.
- **Vivienda :** Debe ser vivienda familiar y cumplir con estándares mínimos de calidad, tal como son definidos en los estándares de Fair Trade USA o en los estándares internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966), la Recomendación OIT No. 115 Relativa a la Vivienda de los Trabajadores (1961), Principios de Vivienda Saludable de la Organización Mundial de la Salud (1989) o ONU-Hábitat (2009, 2013).
- **Atención médica:** Debe ser atención médica o clínicas de práctica general (no solo relacionadas con necesidades laborales) y se ofrecen además de lo que brinda el sistema de salud del país.
- **Educación de los niños:** Esto puede incluir costos asociados con la educación de los niños, como donaciones de útiles escolares, uniformes, otros materiales y transporte. Si el financiamiento se proporciona directamente a una escuela, el monto total debe dividirse para el número total de estudiantes en la escuela, y este monto por estudiante puede incluirse para cada hijo de un trabajador que asiste a dicha escuela. A diferencia de otros beneficios en especie, las contribuciones anuales para la educación de los niños se suman y dividen entre 12, ya que estas contribuciones suelen ser para bienes o servicios que se usan durante todo el año (por ejemplo, cuotas escolares anuales, suministros o uniformes).

2.4.2. Estimación del valor monetario

Para estimar el valor de los beneficios en especie, se debe calcular el costo para el empleador. Por ejemplo, el costo de un almuerzo para un empleador puede ser la suma de los montos que paga por comida, personal de cocina y combustible para cocinar; o, el monto que paga a un contratista para que le

⁵ La razón por la que no se puede incluir el alojamiento en dormitorios para trabajadores de temporada es porque no reduce la necesidad de un hogar permanente para el trabajador y su familia.

proporcione el almuerzo. El costo de transporte de un trabajador puede ser la suma de los costos de gasolina y conductor, así como la depreciación, el mantenimiento y la reparación del vehículo. Esto siempre que el vehículo y el conductor se utilicen exclusivamente para el transporte de trabajadores hacia y desde el trabajo. De lo contrario, se debe utilizar una proporción razonable de estos costos. El costo de la vivienda puede consistir en los costos de reparación y mantenimiento, más la depreciación y los servicios públicos.

Al indicar cuánto cuestan los diversos beneficios en especie, los empleadores deben poder demostrar cómo se determinaron los costos para validar que dichos valores son razonables.

El valor de los beneficios en especie por trabajador no puede exceder el costo de reposición para los trabajadores. Esto representa el costo si compraran el beneficio en el mercado. El valor tampoco puede exceder el costo del artículo en los puntos de referencia del salario digno (por ejemplo, si el punto de referencia del salario digno lista los costos de vivienda por mes en \$205 USD, un empleador no puede otorgar un valor más alto que este por proporcionar vivienda familiar).

Para cualquier beneficio en especie por el cual los trabajadores contribuyan al pago con alguna cantidad, el costo pagado por los trabajadores debe restarse del costo total para el empleador. Por ejemplo, si un empleador proporciona un almuerzo subsidiado, que le cuesta al empleador \$3 por trabajador por día, pero los trabajadores pagan \$1 por el almuerzo, el valor total del beneficio en especie sería de \$2 por trabajador por día. Tenga en cuenta que, según los estándares de Fair Trade USA, los empleadores deben informar a los trabajadores cuando sea el caso que los beneficios en especie se deducen del pago.

El valor de los beneficios en especie debe convertirse a un costo promedio por trabajador. Para algunos beneficios, esto puede ser relativamente sencillo, como el costo de proporcionar una comida a todos los trabajadores lo que cuesta lo mismo para todo trabajador. Si el costo de un beneficio varía entre trabajadores, se debe determinar el costo o valor promedio por trabajador, o en base a una muestra de categorías de empleo seleccionadas (consulte la Sección 3.1) se puede promediar en función de cuáles trabajadores reciben y no reciben ciertos beneficios.

Para algunos beneficios, puede ser más fácil determinar el costo total para el empleador durante un mes o un año, y luego promediarlo durante el año para todos los trabajadores que tienen acceso al beneficio. Por ejemplo, administrar una clínica de salud accesible para todos los trabajadores. El empleador puede calcular el costo total de operación y mantenimiento de la clínica de salud durante el año. Luego, dividir este costo total para 12 y obtener el costo mensual y luego dividir para el número total de trabajadores que tienen acceso al beneficio para obtener el valor promedio por trabajador. Las [Herramientas Disponibles](#) que se enumeran a continuación pueden ayudarle a realizar estas conversiones.

2.4.3. Asegúrese de que el valor monetario total estimado sea inferior al 30 % del salario total

El valor total de todos los beneficios en especie proporcionados no debe exceder el 30% de los salarios en efectivo. Este es el límite medio para beneficios en especie como pago parcial de salarios que se ha encontrado para muchos países del mundo durante una revisión global. El treinta por ciento también es lo suficientemente alto como para reconocer a aquellos empleadores que brindan beneficios en especie de alta calidad al mismo tiempo que permite a los trabajadores tener control y la autodeterminación sobre cómo gastar la mayor parte de sus ganancias.

2.5. Prima Comercio Justo y Proyectos de la Prima

La Prima Comercio Justo no debe incluirse en el análisis de la brecha entre la remuneración total y el valor del salario digno. Si bien es valioso comprender el beneficio monetario que la Prima proporciona a los trabajadores, y comparar la cantidad de Prima ganada con respecto a la remuneración y al valor del salario digno, la Prima Comercio Justo no debe incluirse en el análisis de brechas ya que no es un pago en efectivo garantizado a cada trabajador.

Al igual que la evaluación de los beneficios en especie, las contribuciones del empleador o del Titular del Certificado a los Proyectos de la Prima pueden incluirse en la remuneración comparable. Por ejemplo, si se usó la Prima para construir una clínica de salud que brinde servicios generales de salud a los trabajadores y la comunidad, y el empleador contribuyó con el 50% de los costos de inversión iniciales y gastos corrientes. En este caso, el empleador podría incluir el monto anual gastado directamente por el en gastos de operación, reparación y mantenimiento, más el 50% del valor de depreciación del edificio para contabilizar la inversión inicial.

3. Muestra de Trabajadores y Períodos de Pago

3.1. Categorías de Empleo

Las “Categorías de Empleo” son grupos de trabajadores que tienen el mismo tipo de contrato, realizan las mismas tareas, son remunerados de la misma manera, reciben el mismo pago por unidad producida y tienen acceso a las mismas bonificaciones y beneficios en especie. El cálculo de la remuneración total y la comparación con el valor del salario digno deben realizarse para una muestra de categorías de empleo, ya que las operaciones suelen emplear diferentes tipos de trabajadores con diferentes rangos de pago, y es beneficioso ver cómo varía la brecha del salario digno entre los diferentes roles. Por ejemplo, las fábricas de ropa tienen varios tipos de trabajadores de producción (por ejemplo, operadores de máquinas, dobladores, cortadores y planchadores), personal de apoyo (por ejemplo, mecánicos, limpiadores, cargadores, guardias de seguridad y conductores) y gerencia. Las categorías de empleo también podrían dividirse según la antigüedad, por ejemplo, trabajador de campo de nivel 1, nivel 2, nivel 3, etc., para tener en cuenta los diferentes beneficios o el potencial de ingresos.

Como mínimo, el análisis debe dividirse en cuatro categorías de empleo. Una categoría de empleo debe representar el puesto peor pagado. Las otras tres categorías de empleo deben representar las categorías de empleo más grandes (es decir, la mayoría de los trabajadores en esos roles). Los empleadores pueden dividir el análisis en tantas categorías de empleo como deseen para representar mejor la distribución de salarios y beneficios ganados. Colectivamente, las categorías de empleo analizadas deben representar a la mayoría de los trabajadores. No se puede incluir ninguna función gerencial en el análisis. Deben crearse categorías de empleo adicionales si los trabajadores tienen diferentes tipos de contratos de trabajo, si se les paga de manera diferente, si sus horas de trabajo promedio o épocas de empleo son diferentes, o si reciben diferentes bonos o beneficios en especie, incluso si las tareas realizadas son las mismas.

El análisis de la remuneración total también puede utilizarse para evaluar la equidad salarial entre diferentes grupos de trabajadores. **Como mínimo, la remuneración debe compararse entre hombres y mujeres** (las [Herramientas Disponibles](#) que se describen a continuación tienen esto incorporado en el proceso). Los grupos adicionales que podrían analizarse para la equidad salarial incluyen trabajadores migrantes y no migrantes realizando el mismo rol.

3.2. Muestreo y Períodos de Pago

El resultado del análisis de la remuneración total debe ser un promedio mensual. Como los salarios pueden variar significativamente entre temporadas altas y bajas a lo largo del año, se debe analizar una muestra representativa de los períodos de pago. **Como mínimo, se debe evaluar una muestra de tres períodos de pago: durante la temporada alta, la temporada regular y durante la temporada baja.** Si no hay distinción entre las temporadas alta, baja y regular, el empleador debe tomar tres muestras diferentes durante el mismo año calendario o analizar los datos salariales de todo el año. La muestra puede dividirse en temporadas adicionales según lo que sea más representativo del ciclo de producción.

Los beneficios en efectivo, las bonificaciones y los beneficios en especie pueden calcularse incluyendo el costo directo por trabajador por mes (por ejemplo, la provisión de comidas cuesta \$20 por trabajador por mes) o dividiendo el valor anual del beneficio entre 12 meses (por ejemplo, el bono del mes 13^{ro} se divide para 12 y se obtiene el valor promedio por mes).

4. Herramientas Disponibles

Las siguientes son herramientas desarrolladas por otras organizaciones que pueden ser útiles para calcular una remuneración comparable y compararla con los puntos de referencia del salario digno. Cuando la información se ingresa con precisión, estas herramientas garantizarán el cumplimiento con todos los requisitos para el análisis de la brecha que se explica en este documento. Fair Trade USA puede ayudar con el uso de estas herramientas y a comprender los resultados. Los empleadores pueden utilizar otras herramientas o su propio proceso de cálculo, sin embargo, se deben seguir los principios y reglas explicados en este documento.

4.1.1. La Matriz Salarial de la IDH

IDH, la iniciativa de comercio sostenible, mantiene una herramienta de Matriz Salarial disponible públicamente. La Matriz Salarial fue desarrollada para apoyar, con herramientas prácticas, los esfuerzos para lograr la transparencia en las cadenas de suministro con respecto a los salarios. Ayuda a evaluar cómo la remuneración total (incluyendo salarios, bonificaciones, beneficios en efectivo y en especie) compara con los puntos de referencia relevantes del salario digno.

Acceda a la Matriz Salarial e información de apoyo están disponibles aquí:

<https://www.idhsustainabletrade.com/living-wage-platform/salary-matrix/>

4.1.2. Herramienta de Compensación Justa de la FLA

La Fair Labor Association (FLA) ha desarrollado una herramienta escalable de recopilación de datos salariales y un Panel en línea, la Herramienta & Panel de Compensación Justa, para ayudar a los miembros de la FLA a medir y demostrar el progreso hacia un salario digno para los trabajadores.

<https://www.fairlabor.org/report/reach-living-wages-fla-fair-compensation-dashboard>

Comuníquese con su gerente de cuenta para obtener ayuda, acceder y utilizar estas herramientas disponibles.

5. Consulta y Comunicación con Trabajadores

Es importante consultar a los trabajadores al momento de decidir qué beneficios en especie incluir en la valoración de la remuneración comparable y verificar que el valor atribuido al beneficio en especie sea

razonable. Se debe consultar una muestra de trabajadores de las categorías de empleo seleccionadas, o un grupo representativo de trabajadores, como el Equipo de Compromiso Social.

Una vez que se completa el análisis de la brecha del salario digno, los resultados deben compartirse con todos los trabajadores. Esto debe incluir, como mínimo, la brecha del salario digno promedio calculada para la operación, el salario básico promedio y una lista de fuentes de remuneración que no hacen parte del salario que fueron incluidas (es decir, beneficios en especie, prestaciones en efectivo y bonos). No es necesario compartir los valores del salario por categorías de empleo específicas o los costos de beneficios específicos con todos los trabajadores.

Anexo 1: Tipos de Remuneración

La siguiente tabla tiene más ejemplos de tipos de remuneración y clasifica qué tipos pueden incluirse en el cálculo de una remuneración comparable (tenga en cuenta que todas las formas de remuneración a continuación deben estar por encima de los requisitos legales y deben cumplir con las reglas de la sección 2.1 para poder ser incluidas).

Formas de remuneración	¿Incluir en la remuneración para su comparación con un salario digno?
Remuneraciones en efectivo, prestaciones y bonos	
Salario básico	Incluir.
Subsidio de vivienda	Incluir.
Subsidio de transporte	Incluir.
Bonos (no de producción) pagados una o varias veces durante el año, garantizados	Incluir. Ejemplos: mes 13 ^{ro} , prestaciones por fiestas religiosas como Aíd, bono de cumpleaños, bonos por vacaciones.
Bono de retención	Incluir. Utilice la cantidad promedio por trabajador.
Prestación para ir a 'casa'	Incluir. Use el costo o valor promedio por trabajador cuando el monto varíe con la distancia y/o el tamaño de la familia.
Prestación por asistir	Incluir. Utilice la cantidad promedio por trabajador; o ajustar dependiendo del porcentaje de empleados que lo reciben.
Subsidio por hijo	Incluir. Utilice la cantidad promedio por trabajador.
Bono de producción/incentivo	Incluir cuando se lo gane durante las horas de trabajo estándar a un ritmo de trabajo normal. Excluir si es necesario trabajar horas extras para cumplir con la meta mínima.
Sobretiempo	Excluir. No se lo gana en horas normales de trabajo.
Primas de pago por turnos de noche, fines de semana y feriados	Excluir. No se lo gana en horas normales de trabajo.
Bonificación en efectivo cuando las	Excluir ya que es incierto, a menos que sea garantizado

ganancias son buenas	por adelantado, como cuando se basa en los resultados comerciales del año pasado y se lo entrega a la mayoría de los trabajadores.
Prestación por nivel de responsabilidad/ Prestación por habilidad técnica	Excluir. Pocos trabajadores los reciben y, por lo general, solo van a los trabajadores mejor pagados.
Beneficios en especie (hay límites establecidos para montos máximos)	
Vivienda y servicios públicos como agua o electricidad para el hogar	Incluir cuando sea decente. Deducir el copago. Excluya la vivienda para los trabajadores de temporada, ya que todavía necesitan vivienda durante todo el año.
Comidas	Incluir. Deducir la contribución del empleado.
Raciones de alimentos o productos alimenticios entregados gratuitamente o vendidos a precios reducidos	Incluir. Deducir la contribución del empleado.
Transporte al trabajo y desde el trabajo (y al pueblo más cercano los fines de semana desde las fincas agrícolas)	Incluir cuando sea seguro.
Cuidado de niños /guardería	Incluir. Utilice el valor promedio calculado con todos los trabajadores.
Escuela para hijos de trabajadores.	Incluir. Utilice el valor promedio calculado con todos los trabajadores.
Comidas en guardería o escuela	Incluir si lo paga el empleador. Utilice el valor promedio calculado con todos los trabajadores
Servicios médicos no requeridos por la ley y no relacionados con lesiones y enfermedades laborales	Incluir.
Seguro médico privado	Incluir. Deducir el valor del copago.
Gastos médicos pagados por tratamientos en otras clínicas y hospitales	Incluir. Es necesario determinar el costo por trabajador para el empleador.
Transporte al hospital/otros servicios de salud	Incluir cuándo se trate de problemas que no sean relacionados con el trabajo. Es necesario determinar el costo por trabajador para el empleador.
Servicios médicos relacionados con lesiones y enfermedades laborales	Excluir. Relacionado con el trabajo.
Escuelas u hospitales en fincas, fábricas o zonas industriales apoyadas por el gobierno o la Prima Comercio Justo	Excluir. No es pagado por el empleador y, por lo tanto, sin costo para el empleador.
Vigilante de seguridad para vivienda en la empresa.	Excluir. Protege la propiedad de la empresa.
Comida navideña o canasta de alimentos.	Excluir. Valor pequeño y similar a obras de caridad.

Agua potable en el trabajo	Excluir. Gasto relacionado con el trabajo.
Derecho a recoger leña gratis	Excluir. Difícil de valorar ya que requiere tiempo del trabajador o cónyuge. Sin costo para el empleador.
Transporte dentro del lugar de trabajo	Excluir. Costo relacionado al trabajo.
Ayudas educativas para niños, becas, etc.	Excluir. A menos que muchos hijos de trabajadores reciban esto.
Terreno para construir casa	Excluir. La tierra no es propiedad del trabajador y no se puede vender.
Terreno para cultivar hortalizas	Excluir. Difícil de valorar ya que requiere tiempo del trabajador o cónyuge. Poco o ningún costo para el empleador.
Instalaciones y actividades recreativas	Excluir. Beneficia al empleador para mejorar la moral del trabajador. A menudo es un pequeño costo. En el equipo de fútbol de la empresa, solo participan algunos hombres.
Flores para bodas o funerales	Excluir. Infrecuente y de pequeño valor.
Subsidio de condolencia por muerte de familiar	Excluir. Infrecuente y de pequeño valor.
Beneficios complementarios y otros beneficios	
Tiempo libre no remunerado por enfermedad, vacaciones, licencia por maternidad	Excluir. No aumenta la paga mensual.
Propinas/indemnización por despido	Excluir. No es recibido dentro del año de trabajo.
Costos de funeral para el trabajador que fallece	Usualmente se excluye. No es recibido dentro del año de trabajo. Se puede incluir si se considera como un seguro.
Apoyo a las clases nocturnas	Excluir. No afecta los gastos de manutención ni se suma inmediatamente al salario.
Clases sobre VIH/SIDA o salud reproductiva	Excluir. No afecta el salario actual.
Programas de salud y seguridad en el trabajo	Excluir. Relacionados al trabajo.
Ropa de protección, equipos y suministros relacionados con el trabajo.	Excluir. Relacionados al trabajo.
Terminar el trabajo a la 1:30 para poder hacer otro trabajo	Excluir. Similar a horas extras.
Pensión	Usualmente se excluye. No aumenta los ingresos actuales. Puede incluirse en los Estados Unidos, ya que las contribuciones a la pensión se contabilizan en el

	valor del salario digno.
Atención a jubilados	Excluir. No aumenta los ingresos actuales.
Préstamos y anticipos	Excluir. No aumenta los ingresos actuales.
Prima Comercio Justo o esquema similar	Excluir. No es pagado por el empleador.
Proyectos comunitarios como la construcción de escuelas u otras instalaciones en la comunidad	Excluir. No son destinados principalmente para los trabajadores sino para la comunidad. No son parte de la remuneración: no se realizan a cambio del trabajo realizado.
Seguridad en el empleo	Excluir. No reduce el costo de vida.
Visa o permiso de trabajo	Excluir. Relacionado al trabajo.
Contribuciones obligatorias por ley de los empleadores a la Seguridad Social o a los Servicios Nacionales de Salud	Excluir. No aumentan los ingresos actuales.